

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Pendapat Octavia (2020) mengatakan bahwa kemampuan seseorang untuk menangani emosi di dalam dirinya adalah pengertian dari kecerdasan emosional. Goleman dalam Rauf, Rusdianan; Dorawati, Andi ; Hardianti (2019) memperluas pengertian kecerdasan emosional dari octavia mengartikan bahwa kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan dan memantau perasaan sendiri serta orang lain, dan menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mengarahkan pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam diri seseorang dalam mengontrol dirinya begitupun menurut Robbins dan Judge dalam Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) setuju bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menilai emosi yang ada didalam dirinya maupun orang lain, cara-cara mengatur emosi tersebut dan memahami apa makna emosi-emosi yang dirasakannya.

Inti dari kecerdasan emosional yaitu untuk merasakan emosi yang ada di dalam dirinya dan orang lain pendapat-pendapat diatas selaras dengan yang di kemukakan oleh McShane dan Von Glinow dalam Ardiansyah dan Sulistiyowati, (2018) bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk merasakan dan memahami emosi, menyesuaikan emosi tersebut dalam berpikir serta menghubungkan emosi yang ada di dalam diri sendiri dan orang lain.

Pendapat-pendapat diatas memiliki sedikit perbedaan dengan Casmini dalam Wulandari, Yulianeu, dan Warso (2017) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk pembangun hubungan produktif guna mencapai tujuan dan meraih keberhasilan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan Kecerdasan Emosional pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Definisi Kecerdasan Emosional

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi kecerdasan Emosional
1.	2017	Wulandari, Yulianeu, dan Warso	Kecerdasan emosional kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk pembangun hubungan produktif guna mencapai tujuan dan meraih keberhasilan.
2.	2018	McShane dan Von Glinow dalam Ardiansyah	Kemampuan untuk merasakan dan memahami emosi, menyesuaikan emosi tersebut dalam berpikir serta menghubungkan emosi yang ada di dalam diri sendiri dan orang lain.
3.	2018	Robbins dan Judge dalam Ardiansyah	Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menilai emosi yang ada didalam dirinya maupun orang lain, cara-cara mengatur emosi tersebut dan memahami apa makna emosi-emosi yang dirasakannya.
4.	2019	Goleman dalam Rauf, Rusdiaman; Dorawati, Andi ; Hardianti	Kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan dan memantau perasaan sendiri serta orang lain, dan menggunakan perasaan –perasaan itu untuk mengarahkan pikiran dan tindakan.
5.	2020	Octavia	Kemampuan seseorang untuk menangani emosi di dalam dirinya adalah pengertian dari kecerdasan emosional.

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 mengenai beberapa definisi para ahli terkait variabel kecerdasan emosional di atas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu definisi dari Goleman dalam Rauf, Rusdian; Dorawati, Andi; Hardianti (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan dan memantau perasaan sendiri serta orang lain, dan menggunakan perasaan –perasaan itu untuk mengarahkan pikiran dan tindakan.

2.1.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Rauf, Rusdian; Dorawati, Andi ; Hardianti (2019) Kecerdasan dapat diukur dengan lima indikator sebagai berikut :

1. Kesadaran diri: Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk mengarahkan pengambilan keputusan, kemampuan diri dan kepercayaan yang kuat merupakan tolak ukur yang realistis.
2. Pengaturan diri: Menangani emosi sehingga berdampak positif kepada terselesaikannya tugas, peka terhadap kata hati, mampu pulih dari tekanan emosi dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran.
3. Motivasi: Menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu serta mampu mengambil inisiatif bertindak sangat efektif, untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati: Mampu merasakan yang orang lain dirasakan, memahami perspektif, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan lingkungan masyarakat.

5. Keterampilan Sosial: Menangani emosi dengan baik saat menjalin berhubungan dengan orang lain dengan cermat mengamati situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan sosial dalam musyawarah, menyelesaikan perselisihan serta dapat mempengaruhi untuk memimpin dalam bekerja sama dengan tim .

Pendapat McShane dan Von Glinow dalam Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) mengungkapkan bahwa ada empat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu :

1. *Self awareness* (kesadaran diri).
2. *Self management* (manajemen diri).
3. *Social awareness* (kesadaran sosial).
4. *Relationship management* (manajemen hubungan).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun indikator dan kesimpulan Kecerdasan Emosional pada tabel 2.2 di bawah ini:

Tabel 2.2
Indikator Kecerdasan Emosional

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kecerdasan Emosional
1.	2018	McShane dan Von Glinow dalam Ardiansyah	<i>Self awareness</i> (kesadaran diri), <i>self management</i> (manajemen diri), <i>social awareness</i> (kesadaran sosial), dan <i>relationship management</i> (manajemen hubungan).
2.	2019	Goleman dalam Rauf, Rusdian; Dorawati, Andi ; Hardianti.	Kesadaran diri, pengaturan diri ,motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.2 mengenai beberapa indikator para ahli terkait variabel kecerdasan emosional diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator dari Goleman dalam Rauf, Rusdianan; Dorawati, Andi; Hardianti (2019) yaitu indikator kesadaran diri, pengetahuan diri, motivasi, empati, dan keterampilan. Indikator dari Goleman sesuai dengan fenomena yang ada di Bappeda Jabar.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang bahwa dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang tertentu. Efikasi diri yang tinggi terdapat keyakinan tinggi dalam diri seseorang yang dijelaskan oleh Shalshabill, Mulia, dan Jhoansyah (2021) dengan memiliki rasa yakin akan kemampuannya bertindak sesuai dengan harapan dan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah pengertian dari efikasi diri.

Begitu juga Indrajaya dalam Aprilia dan Sari Lubis (2021) setuju dengan pendapat pengertian dari Shalsabill bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap tindakan diri sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Pendapat diatas selaras dengan yang dikatakan oleh Diawati dalam Yeti, Greis, dan Genita (2022) yang mengartikan efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya atau tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian-pengertian diatas memberi arti bahwa keyakinan seseorang di dalam dirinya untuk mendorong keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Keyakinan itu muncul ketika seseorang baik dalam menilai dirinya sendiri begitupun pendapat Alwisol dalam Saragih dan Siahaan (2021) menjelaskan efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri terhadap kemampuan diri sendiri untuk melakukan keterampilan khusus dalam kondisi tertentu atas suatu pekerjaan sampai berhasil. Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan Efikasi Diri pada tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2.3
Definisi Efikasi Diri

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Efikasi Diri
1.	2020	Menurut Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul	Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang bahwa dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang tertentu
2.	2021	Indrajaya dalam Aprilia dan Sari Lubis.	Efikasi diri adalah keyakinan diri dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap tindakan diri sendiri dan kejadian dalam lingkungan.
3.	2021	Alwisol dalam Saragih dan Siahaan.	mengatakan bahwa penilaian terhadap diri terhadap kemampuan diri senndiri untuk melakukan keterampilan khusus dalam kondisi tertentu atas suatu pekerjaan sampai berhasil.
4.	2021	Indrajaya dalam Aprilia dan Sari Lubis.	Efikasi diri adalah keyakinan diri dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap tindakan diri sendiri dan kejadian dalam lingkungan.
5.	2022	Diawati dalam Yeti, Greis, dan Genita.	Efikasi diri keyakinan individu terhadap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya atau

			tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.
--	--	--	----------------------------------------------------

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.3 mengenai beberapa definisi para ahli terkait variabel efikasi diri diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu definisi dari Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) yang mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang tertentu.

2.1.2.2 Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri menurut Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) sebagai berikut :

1. *Level* (tingkat)

Tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan berbeda oleh masing-masing individu. Indikator ini berkaitan dengan tingkatan kesulitan tugas ketika seseorang dalam melakukannya. Jika seseorang dihadapkan dengan tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri seseorang akan terbatas pada tugas-tugas yang sulit, sedang ataupun mudah sesuai dengan batas kemampuannya untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan.

2. *Generality* (keluasan)

Pengasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Indikator ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku seseorang akan keyakinan akan

kemampuannya. Seseorang yakin akan kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu.

3. *Strength* (kekuatan)

Tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Indikator yang berkaitan dengan kekuatan pengharapan seseorang mengenai kemampuannya. Pengharapan yang rendah mudah untuk digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang tinggi mampu mendorong seseorang untuk bertahan dalam usahanya.

Indikator menurut Pertiwi dalam Aprilia dan Sari Lubis (2021) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kesulitan tugas.
2. Tinggi dan rendahnya keyakinan.
3. Menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan keyakinan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun indikator dan kesimpulan indikator efikasi diri pada tabel 2.4 dibawah ini:

Tabel 2.4
Indikator Efikasi Diri

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Efikasi Diri
1.	2020	Bundara dalam (M. Lengkong, A. Areros dan Sambul)	<i>Level</i> (tingkat) , <i>generality</i> (keluasan) dan <i>Strength</i> (kekuatan).
2.	2021	Pertiwi dalam (Aprilia dan Sari Lubis)	Tingkat kesulitan tugas,tinggi dan rendahnya keyakinan dan menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan keyakinan

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.4 mengenai beberapa indikator para ahli terkait variabel efikasi diri diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator dari Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) yaitu indikator *Level* (tingkat), *generality* (keluasan) dan *Strength* (kekuatan). Indikator dari Bundara yang sesuai dengan fenomena yang ada di Bappeda Jabar.

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Hasibuan dalam Ahmad, Tewal, dan N. Tarore (2019) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi mempengaruhi emosi, pikiran, dan keadaan seseorang. Stres kerja juga bisa timbul akibat adanya tuntutan-tuntutan yang ada di perusahaan maupun organisasi sebagaimana disebutkan oleh Wirawan dalam Soelton dan Yasinta (2018) menjelaskan bahwa stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Munculnya stres ini membuat perubahan-perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang, perubahan psikis maupun psikologi. Perubahan tersebut menyebabkan adanya keteseimbangan didalam dirinya yang mengungkapkan pendapat Wijayanto dan O. H. Dotulong (2017) menjelaskan bahwa stres adalah suatu ketidakseimbangan diri/jiwa dan realitas kehidupan sehari-hari yang tidak dapat dihindari perubahan yang memerlukan penyesuaian. Pengertian yang searah dengan rivai dalam Ary dan Irmayanti (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang bisa memunculkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seorang pegawai.

Intinya pengertian-pengertian stres kerja diatas terangkum di dalam pendapat Pandi afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) yang mengatakan stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan Stres Kerja pada tabel 2.5 di bawah ini:

Tabel 2.5
Definisi Stres Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Efikasi Diri
1.	2017	Wijayanto dan O. H. Dotulong	Stres adalah suatu ketidakseimbangan diri/jiwa dan realitas kehidupan sehari-hari yang tidak dapat dihindari perubahan yang memerlukan penyesuaian
2.	2018	Pandi afandi dalam (Puspitasari dan Siti Chamidah,)	bahwa Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan
3.	2018	Wirawan dalam (Soelton dan Yasinta,	stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.
4.	2019	Menurut Hasibuan dalam (Ahmad, Tawal, dan N. Tarore)	mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi mempengaruhi emosi, pikiran, dan keadaan seseorang.
5.	2021	Menurut Rivai dalam (Ary & Irmayanti)	stres kerja merupakan ketegangan yang bisa memunculkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang mempengaruhi proses

			berpikir, emosi dan kondisi seorang pegawai.
--	--	--	----------------------------------------------

Sumber : Hasil Olah Peneliti,2022

Berdasarkan Tabel 2.5 mengenai beberapa definisi para ahli terkait variabel stres kerja diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu definisi dari Pandi afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) yang mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Ada dua jenis kerja yang dikemukakan oleh Quick dalam Santoso (2019) yaitu sebagai berikut :

1. Eutstress, yaitu respon terhadap stres yang bersifat positif , sehat,dan konstruktif (bersifat membangun). Eutstres mendorong diri untuk memotivasi orang dapat mencapai tujuannya.
2. Istress, yaitu respon terhadap terhadap stres yang bersifat negatif,tidak sehat dan bersifat deskruftif (bersifat merusak).

2.1.3.3 Kategori Stres

Menurut Sri Kusmiati dalam (Busdiarti, Isniar; Wahab, Deden; Soedarsono, Sriwidodo, 2018) penyebab stres sebagai berikut :

1. Stres fisik disebabkan oleh suhu atau temperature yang terlalu tinggi atau rendah, suara bising, sinar yang telalu terang, atau tersengat aliran listrik.
2. Stres kimiawi disebabkan oleh obat-obatan, asam-basa kuat, zat beracun atau gas.

3. Stres mikrobiologik disebabkan oleh bakteri, virus, atau parasit yang menimbulkan penyakit.
4. Stres fisiologik disebabkan oleh gangguan fungsi jaringan, organ, atau sistematis yang menimbulkan fungsi tubuh tidak normal.
5. Stres pertumbuhan dan perkembangan disebabkan oleh gangguan dan perkembangan pada masa bayi sampai tua.
6. Stres psikis/emosional disebabkan oleh gangguan hubungan interpersonal, budaya, sosial atau keagamaan.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi dalam (Puspitasari dan Siti Chamidah, 2018) indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instan di yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

Menurut Cooper dalam Ary & Irmayanti (2021) ada empat indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kondisi Pekerjaan.
 1. Overload.
 2. Deprivational stress.
- b. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan.
 1. Pekerjaan beresiko tinggi.
- c. Konflik Peran.
- d. Pengembangan Karir.
- e. Struktur Organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun indikator dan kesimpulan indikator stres kerja pada tabel 2.6 dibawah ini:

Tabel 2.6
Indikator Stress Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Stres Kerja
1.	2018	Pandi Afandi dalam (Puspitasari & Siti Chamidah, indikator stres kerja	Tuntutan tugas, tuntutan peran,tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.
2.	2021	Cooper dalam (Ary & Irmayanti,)	Kondisi Pekerjaan,konflik peran,pengembangan karir dan struktur organisasi.

Sumber : Hasil Olah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 2.6 mengenai beberapa indikator para ahli terkait variabel stres kerja diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator Pandi Afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Indikator dari Pandi Afandi yang sesuai dengan fenomena yang ada di Bappeda Jabar.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas, standar hasil kerja, dan sasaran atau target yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Elizar, 2018).

Menurut Harsuko dalam Priansa (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Definisi lain terkait kinerja yaitu dari Mangkunegara dalam Ardiansyah, Yusuf; Sulistiyowati, Lissa (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dinilai secara kualitas atau kuantitas yang diperoleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Miner dalam Ardiansyah, Yusuf; Sulistiyowati, Lissa (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) mengatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan dari pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan Kinerja pada tabel 2.7 di bawah ini:

Tabel 2.7
Definisi Kinerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1.	2018	Elizar	Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability), dan prestasi (accomplishment). Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas, standar hasil kerja, dan sasaran atau target yang telah ditentukan dan disepakati bersama
2.	2018	Hasibuan dalam (Puspitasari & Siti Chamidah,)	kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan dari pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.
3	2018	Mangkunegara dalam (Ardiansyah, Yusuf; Sulistiyowati, Lissa,)	kinerja adalah hasil kerja dinilai secara kualitas atau kuantitas yang diperoleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

4	2018	Miner dalam (Ardiansyah, Yusuf; Sulistiyowati, Lissa,)	mengatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.
5	2019	Harsuko dalam (Priansa,)	kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 2.7 mengenai beberapa definisi para ahli terkait variabel Kinerja diatas, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu definisi dari Mangkunegara dalam Ardiansyah, Yusuf; Sulistiyowati, Lissa (2018) yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dinilai secara kualitas atau kuantitas yang diperoleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2 Kriteria Kinerja

Kinerja pegawai terdiri atas sejumlah kriteria. Schuler dan Jackson dalam Priansa (2019) menyatakan, tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja, yaitu:

1. Sifat.

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan.

2. Perilaku.

Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

3. Hasil.

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Elizar (2018) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Pernyataan evaluatif terhadap objek orang atau peristiwa.

Berdasarkan indikator variabel kinerja kerja diatas, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator Mangkunegara dalam Elizar (2018)

yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja dan sikap. Indikator dari Mangkunegara yang sesuai dengan fenomena yang ada di Bappeda Jabar.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti membaca dan mempelajari terlebih dahulu penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu untuk dijadikan perbandingan yang berkaitan dengan variable penelitian yang dibahas, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.8
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1.	Lilis Sulastri dan wisnu Uriawan (2020) e-issn: 2723-1526 Vol :01 No :01	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. Metode: Deskriptif verifikatif pendekatan kuantitatif, uji analisis berganda. Sampel: 77 orang dari 330 Sampel acak	kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.	Perbedaan: Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan penulis mengambil variabel efikasi diri terhadap kinerja. Persamaan: Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu menggunakan sample random .
2.	Desy Setyorini dan Achmad Syahlani (2018) Issn :2620-9861 Vol : 03 No : 04	Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Metode: Kuantitatif, analisis regresi dan koreasi linear sederhana. Sampel:	ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan: Tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu berbeda dan variabel yang digunakan peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel efikasi diri dan stres kerja. Persamaan:

		Sampel acak 10 orang responden dari 61 populasi.		Sama-sama meneliti variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja.
3.	Moh.Heru Budi Santoso (2019) Print Issn 2502-3780 Online Issn 2621-881X Vol : 4 No : 2	Judul: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Industri Kemasan Semen Gresik. Metode: Regresi linear berganda,kuantitatif. Sampel: 51 responden dari jumlah 500 karyawan, menggunakan rumus slovin.	terdapat hubungan secara parsial dan simultan.	Perbedaan: Peneliti terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan tempat. Persamaan: Variabel yang sama dengan penelitian terdahulu adalah meneliti variabel sama yaitu stres kerja terhadap kinerja.
4.	Christina M. Lengkong, William A, Areros Sofia Sambul (2020) Issn: 2723-0112 Vol : 1 No : 2	Judul: Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Metode: Kuantitatif,regresi linear berganda. Sampel: 85 orang responden dengan rumus slovin.	Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan .	Perbedaan: Tempat penelitian berbeda dengan penulis serta di dalam penelitian terdahulu ini menggunakan 3 variabel sedangkan penulis menggunakan 4 variabel. Persamaan: Metode yang digunakan sama dan sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja.
5.	Ali Syaifudin,Kusuma Chandra Kirana (2021) p-Issn : 2338-4328 e-Issn : 2686-2646 Vol:9 No: 1	Judul: Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPR Bank Bantul)	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Perbedaan : Tempat penelitian berbeda,variable yang digunakan oleh peneliti terdahulu menggunakan variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)

		<p>Metode: Kuantitatif, uji asumsi kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.</p> <p>Sampel: <i>Simple random sampling</i> dengan rumus slovin. 102 responden</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Bantul.</p>	<p>Persamaan : Sama-sama meneliti variabel kecerdasan emosional, efikasi diri terhadap kinerja</p>
6.	<p>Yingying Wu, Kunyu Lian, Peiqiong Hong, Shifan Liu, Rong-Mao Lin, dan Rong Lian. (2019)</p> <p>Issn 0301-2212 (Print) Vol : 47 No : 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.2224/sbp.7869</p>	<p>Judul: Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance.</p> <p>Metode: menganalisis data melalui pemodelan persamaan struktural (SEM)</p> <p>Sampel: 497 guru sekolah menengah china yang diambil melalui <i>convenience sampling</i>.</p>	<p>Pengaruh kecerdasan emosional, terhadap efikasi diri menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan tingkat yang lebih tinggi pada efikasi diri guru. Selain itu, baik langsung maupun efek mediasi tidak berubah di seluruh gender dan pengalaman pengajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional sebagian besar meningkatkan efikasi diri guru hanya ketika kecerdasan emosional berhasil digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.</p>	<p>Perbedaan: Tempat penelitian yang berbeda.</p> <p>Persamaan: Variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu sama yaitu meneliti tentang kecerdasan emosional dan efikasi diri.</p>
7.	<p>Leila Karimi, Sandra G. Leggat, Timothy Bartram, dan Jiri Rada (2018)</p>	<p>Judul: The effects of emotional intelligence training on the job performance of Australian aged care workers.</p>	<p>menunjukkan bahwa peningkatan yang signifikan di antara pekerja dalam kelompok pelatihan</p>	<p>Perbedaan: Tempat penelitian berbeda, metode dan sampel juga berbeda.</p> <p>Persamaan :</p>

	<p>Vol : 45 No: 5 doi: 10.1097/HMR.0000 000000000200</p>	<p>Metode: desain quasiexperimental pada 2014-2015 dengan eksperimental (pelatihan) dan kelompok kontrol (non- pelatihan) yang terdiri dari 60 peserta</p> <p>Sampel: Poststudy sample dengan 27 peserta</p>	<p>untuk skor kecerdasan emosional , kualitas perawatan, kesejahteraan umum, dan pemberdayaan psikologis. Tidak ada perbedaan yang signifikan untuk kontrol kelompok.</p>	<p>Variabel yang diteliti sama menggunakan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja.</p>
8.	<p>Max Sadovyy Martín, Sanchez-G´ omez ´, dan Edgar Bresó ´ (2021)</p> <p>Issn :0191-8869</p> <p>Vol : 180</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110986</p>	<p>Judul: COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional ntelligence.</p> <p>Metode: utilization of a cross- sectional design,</p> <p>Sampel: Sampel 1.048 orang (39,3% adalah laki-laki).</p>	<p>Hubungan antara stres covid, kinerja dan kecerdasan emosional yang memiliki efek moderasi antara stres dan kedua indikator kinerja. Hasil ini mengkonfirmasi pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan memperkuat peran kecerdasan emosional sebagai pelindung variabel yang dapat menjaga kesehatan kerja.</p>	<p>Perbedaan: Pandemic Covid-19 menjadi kondisi yang dipilih untuk penelitian terdahulu.</p> <p>Persamaan: Variabel yang digunakan sama.</p>
9.	<p>Janine Black, Kihwan Kim, Shanggeun Rhee, Kai Wang dan Sut Sakchutchawan (2018)</p> <p>Issn: 1352-7592</p>	<p>Judul: Self-efficacy and emotional intelligence Influencing team cohesion to enhance team performance.</p> <p>Metode: Quasi-experimental design, kuantitatif</p> <p>Sampel: 146 siswa (35 tim) yang merupakan mahasiswa jurusan bisnis senior di kelas menengah</p>	<p>kohesi tim tertinggi ketika anggota tim menunjukkan lebih besar dengan kecerdasan emosional. Self-efficacy juga memiliki pengaruh positif pada kohesi tim. Efikasi diri yang tinggi adalah ditemukan menjadi mediator penting dari hubungan antara kecerdasan emosional dan kohesi tim. Tinggi kecerdasan emosional mendorong</p>	<p>Perbedaan: Tempat penelitian yang berbeda dan sampel yang digunakan berbeda.</p> <p>Persamaan: Variabel yang diteliti ada persamaan yaitu yaitu variabel efikasi diri dan kecerdasan emosional.</p>

		universitas di AS.	pengembangan efikasi diri, menghasilkan peningkatan kohesi tim. Peningkatan kohesi tim menghasilkan peningkatan kinerja dan partisipasi tim.	
10.	S.L. Davey B.J. Lee T. Robbins H. Randeve C.D. Thake (2021) Vol. 25 No. 1/2, pp. 100-119. https://doi.org/10.1108/TPM-01-2018-0005	Judul : Heat stress and PPE during COVID-19: impact on healthcare workers' performance, safety and well being in NHS settings. Metode : online anonymous questionnaire didistribusikan di University Hospital Coventry dan Warwickshire Kepercayaan NHS dan pengaturan NHS lainnya (melalui media sosial: LinkedIn, Twitter). Sampel : Survei tersebut menerima 230 tanggapan. 6 responden melaporkan mengenakan masker wajah pelindung (PFM), 224 tanggapan dimasukkan dalam analisis data kategoris	Responden melaporkan mengalami beberapa gejala penyakit yang berhubungan dengan panas, dan stres panas mengganggu kinerja kognitif dan fisik. Menyatakan bahwa memakai APD membuat pekerjaan mereka lebih sulit. Tanggapan menunjukkan bahwa modifikasi praktik kerja saat ini diperlukan segera untuk meningkatkan ketahanan petugas kesehatan untuk memakai APD selama pandemi.	Perbedaan: Tempat penelitian yang berbeda, variabel yang digunakan variabel stres saat menggunakan baju APD dan reaksinya terhadap kinerja. Persamaan: Meneliti variabel stres terhadap kinerja.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini pertama yaitu ingin mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar dengan

menggunakan konsep dari Goleman dalam Rauf, Rusdian; Dorawati, Andi ; Hardianti (2019) yang mengartikan bahwa kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan dan memantau perasaan sendiri serta orang lain, dan menggunakan perasaan –perasaan itu untuk mengarahkan pikiran dan tindakan .Indikator yang dipakai dari Goleman dalam Rauf, Rusdian; Dorawati, Andi ; Hardianti (2019) yaitu kesadaran diri,pengaturan diri ,motivasi,empati dan keterampilan sosial. Semakin bagus kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkannya karena pegawai berhasil mengontrol dan mengatur emosi-emosi yang ada pada dirinya.

Selain itu keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan gar tercapai dan sesuai sasaran dimana pegawai harus mempunyai efikasi yang tinggi di dalam dirinya sendiri. Apabila efikasi diri seseorang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga tinggi karena seorang pegawai meyakini bahwa dalam kondisi apapun dan sesulit pekerjaan itu pasti bisa menyelesaikannya .Maka untuk itu apa bila efikasi diri tinggi maka kiinerja pegawai Bappeda Jabar itu juga bagus .Konsep yang digunakan yaitu konsep Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang tertentu . Indikator yang dipakai dari Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros dan Sambul (2020) yaitu *level* (tingkat), *generality* (keluasan) dan *strength* (kekuatan).

Selain dari kecerdasan emosional dan efikasi diri, stres kerja juga menjadi faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja.Stres kerja di dalam perusahaan atau lembaga bisa menyebabkan rendahnya kinerja atau tingginya kinerja.Stres

yang ada didalam diri seseorang bisa menyebabkan stres baik atau buruk. Semakin rendahnya tingkat stres di lembaga maka kinerja juga akan baik sebaliknya apabila stres kerja disuatu lembaga tinggi maka bisa menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Untuk itu peneliti menggunakan menggunakan konsep dari Pandi Afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) bahwa stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Indikator yang dipakai adalah dari Pandi Afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi kinerja yang dihasilkan juga tinggi, semakin tingginya efikasi diri dalam seseorang juga bisa meningkatkan kinerja begitupun stres kerja yang dialami pegawai, rendahnya stres kerja di dalam diri seseorang bisa mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Jabar

Kerangka berpikir dalam penelitian ini pertama yaitu ingin mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bappeda Jabar dengan menggunakan konsep dari Goleman dalam Rauf, Rusdianan; Dorawati, Andi ; Hardianti (2019) yang mengartikan bahwa kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan mengendalikan dan memantau perasaan sendiri serta orang lain, dan menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Indikator yang dipakai dari Goleman dalam Rauf, Rusdianan; Dorawati, Andi ;

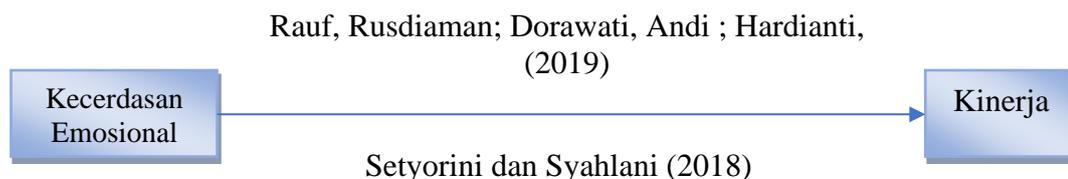
Hardianti (2019) yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Semakin bagus kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkannya karena pegawai berhasil mengontrol dan mengatur emosi-emosi yang ada pada dirinya.

Selain itu keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan agar tercapai dan sesuai sasaran dimana pegawai harus mempunyai efikasi yang tinggi di dalam dirinya sendiri. Apabila efikasi diri seseorang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga tinggi karena seorang pegawai meyakini bahwa dalam kondisi apapun dan sesulit pekerjaan itu pasti bisa menyelesaikannya. Maka untuk itu apabila efikasi diri tinggi maka kinerja pegawai Bappeda Jabar itu juga bagus. Konsep yang digunakan yaitu konsep Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020) menyebutkan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang tertentu. Indikator yang dipakai dari Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros dan Sambul (2020) yaitu *level* (tingkat), *generality* (keluasan) dan *strength* (kekuatan).

Selain dari kecerdasan emosional dan efikasi diri, stres kerja juga menjadi faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja di dalam perusahaan atau lembaga bisa menyebabkan rendahnya kinerja atau tingginya kinerja. Stres yang ada di dalam diri seseorang bisa menyebabkan stres baik atau buruk. Semakin rendahnya tingkat stres di lembaga maka kinerja juga akan baik sebaliknya apabila stres kerja di suatu lembaga tinggi maka bisa menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Untuk itu peneliti menggunakan konsep dari Pandi Afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) bahwa stres kerja merupakan suatu

proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Indikator yang dipakai adalah dari Pandi Afandi dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018) indikator stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi kinerja yang dihasilkan juga tinggi, semakin tingginya efikasi diri dalam seseorang juga bisa meningkatkan kinerja begitupun stres kerja yang dialami pegawai, rendahnya stres kerja di dalam diri seseorang bisa mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.



Gambar 2.1
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

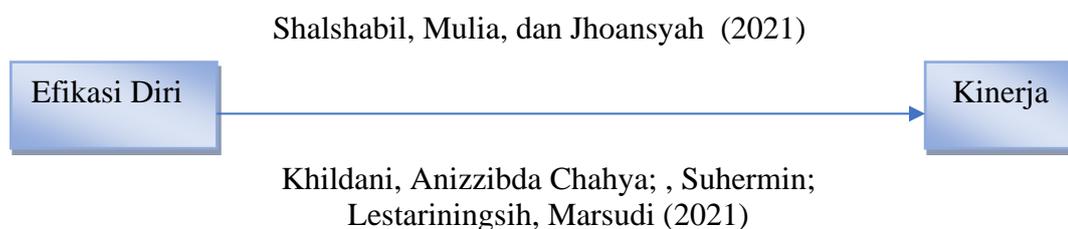
2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Kepercayaan seseorang bahwa dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang tertentu merupakan pengertian efikasi diri menurut Bundara dalam M. Lengkong, A. Areros, dan Sambul (2020). Peneliti memahami bahwa pengertian efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk memenuhi ekspektasinya sendiri.

Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi yang dikemukakan oleh Shalshabil, Mulia, dan Jhoansyah (2021) jika efikasi diri seseorang tinggi maka kinerja semakin bagus dan semakin efikasi diri yang seseorang miliki rendah maka

kinerja akan semakin rendah. Karyawan dengan efikasi tinggi meyakinkan dirinya dan percaya kemampuan yang dimiliki berdampak pada apa yang dikerjakannya.

Begitupun menurut Khildani, Anizzibda Cahya, Suhermin; Lestariningsih, Marsudi (2021) dengan membentuk efikasi diri yang tinggi didampingi dengan kemampuan belajar, daya tahan, dan bertahan dalam keadaan hambatan tinggi karyawan belajar meyakinkan dirinya untuk bias bertahan di keadaan sulit dan yang dilakukannya tidak sia-sia maka efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



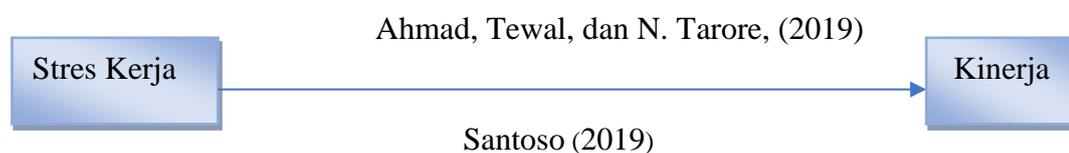
Gambar 2.2
Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan terjadinya perubahan pada kondisi emosi, fisik dan pikiran menurut siagian dalam Puspitasari dan Siti Chamidah (2018). Peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja yaitu seseorang yang mendapatkan tuntutan dan tekanan lebih dari faktor internal dan eksternal. Salah satu dampak stres yaitu menurunnya kinerja apabila stres tinggi maka kinerja akan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan ada pengaruh secara parsial variabel stres kerja terhadap kinerja pada PT Industri kemasan semen Gresik (IKSG) tapi pendapat ini

bertolak belakang dengan penelitian Ahmad, Tewel, dan N. Tarore, (2019) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Perbedaan penelitian ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja.

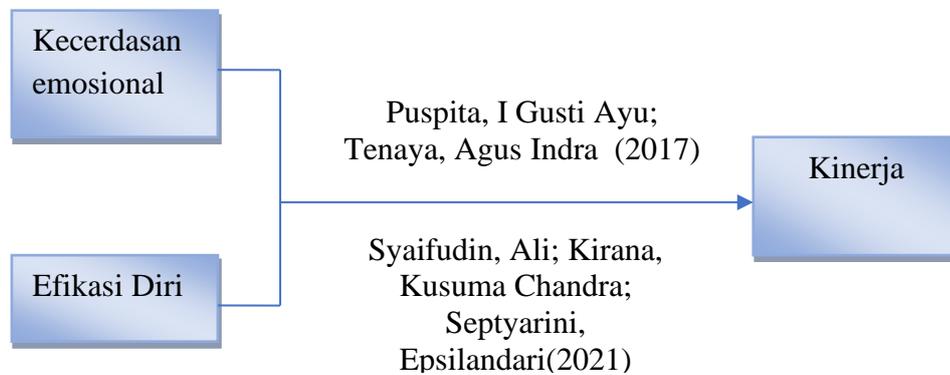


Gambar 2.3
Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi juga kinerja karyawan disuatu perusahaan atau instansi, selain kecerdasan emosional pegawai yang meyakinkan dirinya bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya adalah yang mempunyai efikasi diri tinggi semakin efikasi diri tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga berdampak baik sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syaifudin, Ali; Kirana, Kusuma Chandra; Septyarini, Epsilandari (2021) bahwa kecerdasan emosional dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Bank Bantul didukung dengan penelitian mengemukakan bahwa kecerdasan emosional dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor Puspita, I Gusti Ayu; Tenaya, Agus Indra (2017) Apabila kecerdasan emosional dan efikasi tinggi disuatu perusahaan kemungkinan stres kerja menurun dan kinerja pun

meningkat untuk itu peneliti meneliti apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional, efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja.



Gambar 2.4
Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja

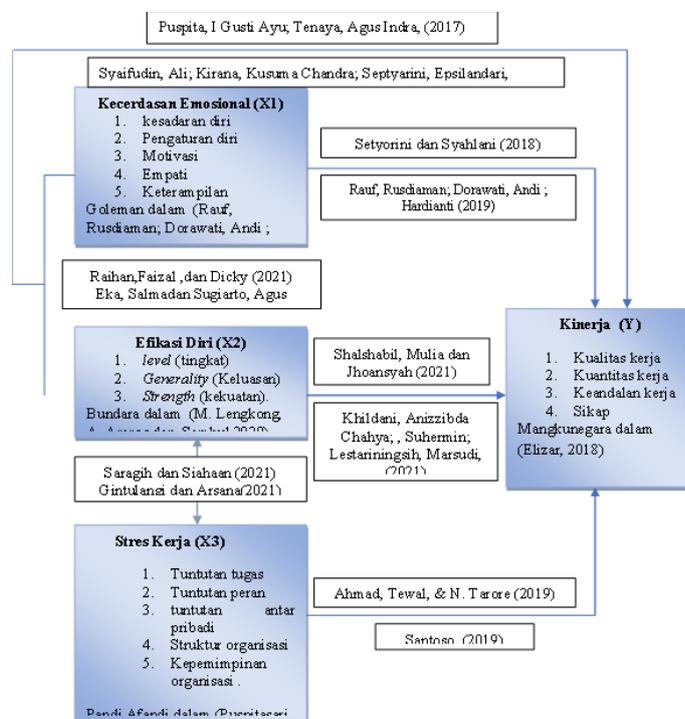
2.2.5 Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Efikasi Diri

Raihan, Faizal dan Dicky (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi Berdasarkan Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional" menyatakan bahwa besarnya hubungan antara variabel kecerdasan Emosional dan efikasi diri pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Eka, Salma; Sugiarto, Agus; (2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja artinya jika kecerdasan emosional tinggi dan efikasi diri tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

2.2.6 Hubungan Efikasi Diri dengan Stress Kerja

Saragih dan Siahaan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Dja samen Saragih” menyatakan bahwa variabel efikasi diri dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai BLUD di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Variabel stres kerja memiliki negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan BLUD di RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Penelitian Gintulangi dan Arsana (2021) mengatakan bahwa ada pengaruh langsung positif dari efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas yang didukung oleh teori keterkaitan atas variabel, maka dapat disusun sebuah bagan paradigma pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5 **Paradigma Penelitian**

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai kecerdasan emosional, efikasi diri, stres kerja dan kinerja Pegawai di Bappeda Jabar.
2. H2: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Bappeda Jabar.
3. H3: Terdapat pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Bappeda Jabar.
4. H4: Terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap Pegawai di Bappeda Jabar.
5. H5: Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan efikasi diri.
6. H6: Efikasi diri memiliki hubungan dengan stres kerja.
7. H7: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja Pegawai di Bappeda Jabar